

• Édition septembre 2026

Étude de Rémunération

Compliance, KYC & Conformité

Les salaires en France en 2026

3 400 propositions d'embauche analysées, 180 candidats interrogés, 1 200 offres d'emploi passées au crible.

Conformité

Compliance

KYC

— INDEX

- 1** Editorial : le marché Compliance en 2026
- 2** Synthèse des salaires 2026
- 3** Compliance Officer / Responsable Conformité
- 4** Analyste KYC / KYC Officer
- 5** RCCI : Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne
- 6** Analyste LCB-FT / AML Analyst & Chargé de Conformité
- 7** Chargé de Lutte Anti-Fraude & Risk & Compliance Manager
- 8** Comparatifs sectoriels
- 9** Paris vs régions : écarts de rémunération
- 10** Éléments de rémunération
- 11** Tendances 2026-2027
- 12** Recommandations & avantages 2026
- 13** Perspectives 2027-2028

INTRODUCTION & MÉTHODOLOGIE

Cette étude rassemble les **fourchettes de salaire 2026 observées sur 7 métiers clés de la Compliance, du KYC et de la lutte anti-blanchiment en France**.

Elle croise les données internes de CreditJob (3 400 propositions d'embauche analysées en 2025), les offres d'emploi du marché, les études de place (APEC, AFG, DFCC) et les enquêtes auprès de 180 candidats placés.

Cette étude a pour objectif de donner aux entreprises un repère fiable pour calibrer leurs offres, et aux candidats un outil pour mesurer leur valeur sur un marché devenu très concurrentiel.

Bonne lecture.

UN MARCHÉ SOUS TENSION

Le cadre réglementaire n'a jamais été aussi dense, entre **DORA, MiCA, l'AI Act, la 6e directive LCB-FT, CSRD et DSP3**. Les sanctions n'ont jamais été aussi lourdes non plus : 3,8 milliards d'euros d'amendes ont été prononcées en 2025 par les régulateurs européens, soit +47 % par rapport à 2023.

Résultat, les **fonctions Compliance sont devenues stratégiques**. Elles sont désormais rattachées directement au COMEX, avec des budgets en hausse de +18 % en moyenne sur les grands groupes.

Ce contexte tend fortement le marché du recrutement. Les **profils expérimentés** (Compliance Officer senior, RCCI, Head of LCB-FT) **se font rares** : 68 % des établissements financiers ont un poste senior non pourvu depuis plus de 4 mois.

Du côté des **profils juniors** (Analyste KYC, Chargé de Conformité), **les recrutements se font par vagues**, avec des mandats de 10, 20, parfois 50 postes simultanés chez les néobanques et fintechs.

Conséquence directe : les salaires progressent plus vite que la moyenne du marché. Sur notre panel, les rémunérations Compliance affichent une hausse moyenne de +8,7 % en 2025, contre +3,8 % tous secteurs confondus.

Les profils RegTech/GRC et les spécialistes crypto (MiCA, PSAN) tirent particulièrement leur épingle du jeu, avec des bonds pouvant atteindre +15 à 20 % lors d'un changement d'employeur.

Cette étude a pour objectif de donner aux entreprises un repère fiable pour calibrer leurs offres, et aux candidats un outil pour mesurer leur valeur sur un marché devenu très concurrentiel.

LE TABLEAU DES 7 MÉTIERS

Fourchettes de salaire brut annuel fixe 2026 en France (tous secteurs confondus).
Les variables et avantages sont à ajouter.

Métier	Junior (0-3 ans)	Confirmé (3-7 ans)	Senior (7 ans+)
Compliance Officer / Resp. Conformité	38-48 k€	55-80 k€	85-130 k€
RCCI	—	75-110 k€	110-180 k€
Analyste KYC	32-42 k€	42-55 k€	55-75 k€
Analyste LCB-FT	35-45 k€	48-68 k€	70-100 k€
Chargé de Conformité	32-40 k€	40-52 k€	52-65 k€
Chargé Anti-Fraude	34-44 k€	46-62 k€	65-90 k€
Risk & Compliance Manager	50-65 k€	70-100 k€	110-180 k€

Les postes de direction (Chief Compliance Officer, Directeur Conformité groupe, Chief Risk Officer) dépassent fréquemment 200 k€ fixe avec des variables qui peuvent doubler la rémunération totale en banque d'investissement.

COMPLIANCE OFFICER / RESPONSABLE CONFORMITÉ

Le **Compliance Officer** voit sa **rémunération évoluer rapidement avec l'ancienneté et le secteur**. La banque d'investissement et la gestion d'actifs offrent les packages les plus élevés, portés par des bonus qui peuvent atteindre 30 à 40 % du fixe.

Observation 2026 ; la pression sur les salaires est particulièrement forte entre 5 et 10 ans d'expérience : les profils confirmés qui changent d'entreprise obtiennent en moyenne +14,5 % vs leur précédent salaire.

Secteur	Junior	Confirmé	Senior
Banque de détail	38-45 k€	55-72 k€	82-110 k€
Banque Privée / BFI	42-48 k€	62-80 k€	95-130 k€
Assurance	38-46 k€	55-75 k€	85-115 k€
Gestion d'actifs	40-48 k€	60-80 k€	90-130 k€
Fintech / Paiement	40-50 k€	60-85 k€	95-140 k€

ANALYSTE KYC / KYC OFFICER

Le marché du **KYC** est caractérisé par de **fortes vagues de recrutement** (missions de remédiation, déploiement d'outils, ouverture de marchés). Les fintechs paient souvent 10 à 15 % au-dessus des banques traditionnelles pour attirer les profils junior et confirmés.

Les **profils bilingues** (français/anglais) sont **valorisés de +8 à 12 %** par rapport aux profils monolingues.

Contexte	Junior	Confirmé	Team Lead / Senior
Banque de détail	32-40 k€	42-52 k€	55-68 k€
Banque privée	36-44 k€	48-58 k€	62-78 k€
Fintech / Néobanque	34-42 k€	45-58 k€	60-80 k€
Crypto (PSAN)	38-46 k€	50-62 k€	65-85 k€

RCCI : RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ ET DU CONTRÔLE INTERNE

Fonction réglementée AMF, le RCCI connaît une forte tension salariale depuis 2023. La demande émanant des boutiques de gestion (family offices, sociétés de gestion alternative, gestionnaires crypto MiCA) soutient les rémunérations.

Particularité : dans les petites structures, le package inclut souvent une part variable liée à la collecte ou aux performances des fonds, et parfois du capital (equity) chez les boutiques indépendantes.

Contexte	Fixe médian	Bonus cible	Package total
SGP < 1 Md€ encours	85 k€	10-15 %	95-100 k€
SGP 1-10 Md€ encours	120 k€	20-25 %	150-165 k€
SGP > 10 Md€ / groupe	155 k€	25-35 %	200-230 k€
Société de gestion crypto (PSAN / MiCA)	130 k€	20-30 % + equity	170 k€ + equity

ANALYSTE LCB-FT / AML ANALYST

Métier sous forte pression : les **profils LCB-FT** expérimentés sont particulièrement rares. Les bonus signing (prime à la signature) deviennent fréquents : 5 à 10 k€ en moyenne en 2025.

Les certifications CAMS et ICA sont quasi systématiques sur les profils confirmés et seniors. Leur absence peut faire perdre 8 à 10 % de package.

Contexte	Junior	Confirmé	Senior / MLRO
Banque de détail	35-42 k€	48-62 k€	68-90 k€
BFI / Banque Privée	38-46 k€	52-70 k€	75-110 k€
Fintech / Paiement	38-48 k€	52-68 k€	72-100 k€
Crypto / Exchange	40-50 k€	55-72 k€	78-115 k€

CHARGÉ DE CONFORMITÉ

Poste d'entrée, souvent occupé après 1 à 3 ans d'expérience en audit interne, en banque de détail ou directement après un master. Fourchette resserrée en dessous de 3 ans, puis accélération nette avec l'autonomie et les certifications.

Contexte	< 2 ans	2-5 ans	5-7 ans
Banque / Assurance	32-38 k€	40-48 k€	50-60 k€
Fintech	34-40 k€	42-52 k€	52-65 k€
Entreprise (non-financier)	30-36 k€	38-46 k€	48-58 k€

CHARGÉ DE LUTTE ANTI-FRAUDE

La fraude digitale explose (+28 % de cas en 2025) et les **profils data/investigation sont très recherchés**. Les néobanques et assureurs recrutent de plus en plus des ex-gendarmes et policiers reconvertis.

Contexte	Junior	Confirmé	Senior / Responsable
Banque	34-42 k€	46-60 k€	65-85 k€
Assurance	34-42 k€	45-58 k€	62-82 k€
Fintech / Paiement	36-46 k€	48-65 k€	70-95 k€
E-commerce / Marketplace	38-46 k€	50-65 k€	70-100 k€

RISK & COMPLIANCE MANAGER

Profil transverse très prisé par les fintechs, néobanques et EME/EP en croissance. Package souvent boosté par du BSPCE / equity, qui peut doubler la rémunération effective en cas d'exit.

Contexte	Confirmé	Senior	Head of / CRO
ETI / grand compte	70-90 k€	100-130 k€	130-180 k€
Fintech / Néobanque	75-100 k€	110-145 k€	140-200 k€ + equity
EME / EP / PSAN	70-95 k€	100-135 k€	130-190 k€ + equity

À expérience équivalente, les écarts sectoriels peuvent dépasser 30 % sur les profils seniors. Voici un tableau synthétique des secteurs les plus rémunérateurs en 2026 :

Secteur	Positionnement salaire	Dynamique 2026
Banque de détail	Médian	Stable, tension sur seniors
Banque Privée & BFI	Haut du marché	Très forte demande
Gestion d'actifs	Haut du marché (RCCI)	Tensions MiFID II / SFDR
Assurance	Médian à +5 %	Croissance conforme DDA
Fintech / Néobanque	+10 à +15 % (+ equity)	Très forte demande
Crypto / PSAN	+15 à +20 %	Explosion avec MiCA
Paieement / EME-EP	+5 à +10 %	Tension DSP3 & DORA

Paris vs régions : écarts de rémunération

Marché, avantages et négociation salariale

75 % des offres Compliance en France sont basées en Île-de-France. Les salaires sont en moyenne 12 à 18 % supérieurs à ceux des régions, avec des écarts qui se creusent sur les profils seniors et spécialisés.

Note : le télétravail généralisé (2-3 jours par semaine en banque, jusqu'à 5 jours en fintech) a réduit légèrement cet écart pour les candidats acceptant un contrat IDF depuis la province. Les contrats dits « full remote » restent rares sur les fonctions Compliance senior.

Zone	Poste confirmé (ex. Compliance Officer)	Écart vs Paris
Paris / IDF	68-80 k€	Référence
Lyon	60-72 k€	-10%
Nantes / Bordeaux	55-68 k€	-15%
Lille / Strasbourg	55-68 k€	-15%
Autres métropoles	50-62 k€	-20 à -25 %

➔ BONUS ANNUEL (PART CIBLE DU FIXE)

Niveau	Banque de détail	BFI / Banque Privée	Fintech
Junior	5-8 %	10-15 %	5-10 %
Confirmé	8-12 %	15-25 %	10-15 %
Senior	12-20 %	25-40 %	15-25 % + BSPCE
Direction	20-35 %	40-100 %	25-50 % + equity

➔ AVANTAGES LES PLUS FRÉQUENTS (PANEL 2026)

- Mutuelle / prévoyance étendues : 97 % des employeurs.
- Participation / intéressement : 82 % dans les groupes de plus de 500 salariés.
- Télétravail 2-3 jours/semaine : 91 % des postes Compliance en IDF.
- RTT : 78 % des banques, 45 % des fintechs.
- Tickets restaurant ou CESU : 88 %.
- Plan d'Épargne Entreprise (PEE) avec abondement : 68 %.
- BSPCE / actions gratuites : 92 % des fintechs, 35 % des groupes cotés.
- Prime signature (pour profils seniors LCB-FT et RCCI) : 22 % des embauches 2025.
- Budget formation / certification (CAMS, ICA, AMF) : 74 %.

→ LES 4 TENDANCES À ANTICIPER

Avec l'entrée en application de DORA, MiCA et l'AI Act, les besoins en profils Compliance vont continuer de croître en 2026-2027.

1. La pression sur les salaires va se poursuivre

Nous anticipons +6 à 9 % d'augmentation moyenne en 2026, avec des pointes à +12 % sur les profils LCB-FT seniors et les experts crypto.

2. Les profils hybrides valent 15 à 25 % de plus

Les profils combinant Compliance et une dimension technique (IA, data, cyber) sont payés 15 à 25 % au-dessus des profils purement réglementaires.

3. La guerre des talents crypto s'intensifie

Avec MiCA et l'agrément PSAN, les profils Compliance crypto sont arrachés par les exchanges et fintechs Web3. Des packages à 200-300 k€ ne sont plus exceptionnels.

4. L'IA transforme les missions

L'automatisation du KYC réduit les besoins juniors mais augmente la valeur des analystes seniors capables d'interpréter les alertes complexes.

BONUS CIBLE PAR NIVEAU

Part moyenne du bonus cible dans la rémunération, par niveau d'expérience (indicatif, tous secteurs confondus).

BFI Direction 70%

Direction 30%

Senior 20%

Confirmé 15%

Junior 8%

→ NOS RECOMMANDATIONS

Aux entreprises qui recrutent

- ☐ Benchmarker régulièrement les salaires du marché.
- ☐ Package lisible : fixe + bonus cible + avantages.
- ☐ Revaloriser tous les 12 à 18 mois les profils clés.
- ☐ Exploiter la mobilité interne (juridique, audit).

Aux candidats qui évoluent

- ☐ Investir dans les certifications (CAMS, ICA, AMF).
- ☐ Développer une expertise transverse (crypto, IA).
- ☐ Négocier le package total, pas seulement le fixe.
- ☐ Documenter son impact (dossiers KYC, Tracfin).

Avantages les plus fréquents

- ☐ Mutuelle et prévoyance étendues : 97 % des employeurs.
- ☐ Télétravail 2-3 jours/semaine : 91 % en Île-de-France.
- ☐ BSPCE ou actions gratuites : 92 % des fintechs.
- ☐ Budget formation et certification : 74 %.

L'IA TRANSFORME LES MISSIONS ET LES RÉMUNÉRATIONS

L'automatisation du KYC et du transaction monitoring via l'IA réduit les besoins sur les profils juniors, mais augmente la valeur des analystes seniors.

- Compression attendue sur les profils juniors à partir de 2027.
- De nouveaux métiers apparaissent : AI Compliance Officer, Compliance Data Scientist.
- Les profils sachant utiliser ces nouveaux outils seront les mieux payés (+15 à 25 %).
- La réglementation continuera d'évoluer (LCB-FT, AI Act, CSRD) : la Compliance restera un sujet stratégique.

CONCLUSION

Recruter en Compliance en 2026, c'est recruter sur un marché tendu et exigeant. Il faut anticiper, comparer les salaires, et bien préparer chaque étape.

Cette étude a pour objectif de donner aux entreprises un repère fiable pour calibrer leurs offres, et aux candidats un outil pour mesurer leur valeur sur un marché devenu très concurrentiel.

Chez CreditJob, nous sommes à votre disposition pour échanger sur vos besoins.

Un besoin de recrutement Compliance, KYC ou LCB-FT ? Échangeons.

[Contactez notre équipe](#)



6 rue d'Armaillé, 75017 Paris

01 42 02 42 59

contact@creditjob.fr

www.creditjob.fr

